

الإطار القانوني لجريمة امتناع الموظف عن تنفيذ واجبه الوظيفي: مقارنة بين القانونين

العراقي واللبناني

م. د مصطفى كامل محمد طمهور

وزارة التربية- المديرية العامة للتربية في محافظة الأنبار

kamelmustafa648@gmail.com

تاريخ الاستلام 2025/10/13 تاريخ القبول 2025/12/20 تاريخ النشر 2025/12/22

الملخص:

من المتعارف عليه ان للوظيفة العامة أهميتها في كل المجتمعات، وإن تلك الأهمية لا تقتصر على مجتمعات دون أخرى أو على دول دون سواها، وللوظيفة العامة قدسيته واحترامها وكرامتها مما يستدعي أن يُكلف بالقيام بمهامها ويتولاها الموظف العام أو الشخص الذي يكون مكلفاً بأن يؤدي الخدمة العامة لمنتفعين، وذلك بما يتلاءم مع هذه القدسية. ولكن في بعض الاحيان فان الموظف واثناء تأدية واجباته يقوم بتصرفات من شأنها المساس بهذه المكانة للوظيفة العامة مما يجعل أمر مواجهة هذه الأفعال أمراً لازماً، ومن هذه التصرفات امتناع الموظف عن القيام بمهام وظيفته وواجباتها، ولذلك طرحنا الإشكالية الأساسية في بيان جريمة أن يمتنع الموظف عن القيام بمهامه الوظيفية التي تكون معهودة إليه، ولأجل الإحاطة بالموضوع بصورة كافية فقد درسنا هذه الجريمة بصورة عامة ومن ثم تناولناها من وجهة النظر الجزائية وذلك عن طريق بيان رأي كل من المشرع العراقي والمشرع اللبناني بهذه الجريمة وكيف تم تنظيمها في القانون.

الكلمات المفتاحية: امتناع الموظف، الواجب الوظيفي، القانون العراقي، القانون اللبناني، الجرائم المخلة بالوظيفة.

The Legal Framework of Crime of a Public Employee's Refusal to Perform Their Official Duty: A Comparative Study Between Iraqi and Lebanese Law

Dr. Mustafa Kamel Mohammed Tamhour

Ministry of Education- General Directorate of Education in Al-Anbar Governorate

Abstract:

It is well recognized that public office holds great importance in all societies. This importance is not limited to certain communities or countries, as the public office carries with it sanctity, respect, and dignity. Therefore, it must be entrusted only to a public employee or a person assigned to perform a public service for beneficiaries in a manner that corresponds to this sanctity. However, at times, while performing their duties, an employee may engage in conduct that undermines the status of the public office, making it necessary to address such behavior. Among these acts is the employee's refusal to perform the tasks and duties assigned to them. Accordingly, the main issue discussed in this study is the crime of a public employee's refusal to carry out their entrusted official duties. To provide a comprehensive understanding of the topic, the study examines this crime in general terms and then analyzes it from a criminal law perspective by presenting how both the Iraqi and Lebanese legislators have addressed and organized this offense within their respective legal frameworks.

Keywords: Refusal of Duty, Official Duty, Iraqi Law, Lebanese Law, Crimes Against Public Office.

المقدمة:

إن الوظيفة العامة تحتل مكانة مهمة ضمن النشاط الإداري، والسبب في ذلك السياسة المتبعة في الدولة الداخلية ضمن مجال الوظيفة الإدارية التي تجسدها، ويكون ذلك عن طريق قيام الإدارة بالعديد من التصرفات الإدارية، ويكون الهدف من ذلك إشباع الحاجات الجماعية لأفراد المجتمع، ومن جانبها أوكلت مهمة ذلك لفئة القائمين عن هذا النشاط والذين يسمون الموظفون في القطاع العام، ومن حيث أن الموظف العام يمكن تعريفه بأنه من يقوم بالمساهمة في عمل بشكل مستمر ودائم، ويتجسد هذا العمل الدائم في تقديم الخدمة للمرفق العام، والذي تقوم الدولة بإدارته أو أحد أشخاص القانون العام

الأخرى، وبموجب ذلك فإنه يعتبر أداة الدولة في تحقيق أهدافها وتنفيذ قوانينها ولوائحها الأساسية، وبالإضافة إلى ذلك يعتبر واجهة الإدارة مع الجمهور ويقوم بتمثيلها في كافة أنشطتها وطريقتها التي تكون هي المثل الأعلى في مسيرة التطورات والتقدم في الدولة، وفي هذا الصدد يعتبر مخالفة الالتزامات التي تشير إليها القوانين والقواعد المنظمة لها والمتممة لها، أو أوامر الرؤساء الإداريين، والتي تكون صادرة في حدود القانون، والتي تجعل من الموظف العام يرتكب المخالفة التي يعاقب مرتكبها.

والأصل أن الوظيفة العامة إنما وجدت لكي يقوم الموظف بأداء خدمة عامة، هذه الخدمة تتضمن تأدية الواجبات والالتزامات بالمهام التي تكون موكلة إليه في خدمة الأفراد داخل المجتمع والدولة ضمن القوانين والأنظمة النافذة وفي حدود سلطاته واختصاصاته القانونية.

ولكن يحدث في بعض الأحيان أن الموظف العام يرفض أن ينفذ الالتزامات والمهام الوظيفية التي تكون موكولة له والتي يكون متعهداً بأن يؤديها بكفاءة ونزاهة وشرف، وفي هذا الصدد يعتبر هذا التصرف بمثابة السلوك الخطير، والذي يمكن أن يكون التهديد الواقعي والفعلي لأي مجتمع من المجتمعات، فلا يمكن أن يتمتع الموظف عن أداء وتأدية واجباته الوظيفية، والسبب في ذلك فإن هذا الامتناع يمكن أن يعتبر بمثابة الإخلال بأخلاقيات وواجبات الوظيفة العامة، ومن الممكن أن يعتبر استكثاراً لقواعد النزاهة والمسؤولية في أداء الوظيفة.

وبالإضافة إلى ذلك قد تختلف طبيعة الجرائم التي من الممكن أن يتم فرضه وإيقاعه بحق الموظف، وذلك باختلاف طبيعة وماهية المخالفة التي ارتكبها، وذلك خلال وأثناء تقديم الخدمات الوظيفية، وفي هذا الصدد فإن الجرائم المشار إليه يبدأ بالمساءلة ذات الطابع التأديبي، وذلك وصولاً لتحديد وتقرير المسؤولية التي تتمتع بالناحية المدنية، والناحية الجزائية.

وسوف نتناول دراستنا تلك بتقسيم العمل الى مبحث اول نتناول فيه الاطار النظري لجريمة ان يتمتع الموظف عن اداء واجبه الوظيفي من خلال مطلبين الاول: شروط الجريمة المتعلقة بالامتناع عن أداء الواجب الوظيفي والثاني نبحث بعناصر الجريمة المتعلقة بالامتناع عن اداء الواجب الوظيفي. اما المبحث الثاني نتكلم عن جريمة الامتناع عن اداء الواجب الوظيفي من قبل الموظف في القانون العراقي والقانون اللبناني نخصص الاول: لجريمة امتناع الموظف عن اداء واجبه الوظيفي في القانون العراقي وفي المطلب الثاني: جريمة امتناع الموظف عن اداء واجبه الوظيفي في القانون اللبناني.

أهمية البحث:

إن أهمية البحث تتجسد في الكشف وتوضيح الإطار القانوني للجريمة المتعلقة بامتناع الموظف عن القيام بواجبه الوظيفي، وتأديته بكل نزاهة وشفافية وصدق، وسيتم توضيح ذلك عن طريق بيان الأحكام الخاصة بهذه الجريمة، وذلك وفق ما أشارت إليه النصوص التي تناولت ذلك في القانون العراقي وكذلك ضمن النصوص التي تناولت ذلك في القانون اللبناني.

أهداف البحث:

إن أهداف البحث تتجلى في:
بيان الإطار للجريمة المتعلقة بأن يمتنع الموظف عن تنفيذ واجبه الوظيفي وذلك من الناحية النظرية ومن الناحية المفاهيمية.
توضيح وتفصيل النصوص والأحكام المنصوص عليها في القانون، والتي نظمت الجريمة المتعلقة بامتناع الموظف عن تأدية والقيام وتنفيذ واجباته الوظيفية في القانونين العراقي واللبناني.
وتفصيل أهم العناصر والعقوبات المحددة في القانونين اللبناني والعراقي لجريمة أن يمتنع الموظف عن تأدية واجبه الوظيفي وتنفيذه وفق القوانين الناضمة لذلك.

إشكالية البحث:

تتجسد الإشكالية الأساسية لهذا البحث في دراسة الجريمة التي يرتكبها الموظف، وذلك ضمن مجال وسطه الوظيفي والتي تتمثل بشكل رئيسي في رفضه وامتناعه عن أداء الواجب الوظيفي الموكول له، ولهذا فإن الإشكالية الرئيسية للبحث تتجسد في طرف التساؤل التالي:
ما هو الإطار القانوني الذي وضعه كلاً من المشرع اللبناني والمشرع العراقي في تنظيمهما لجريمة أن يمتنع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي؟
وتتفرع عن هذه الإشكالية تساؤلين مهمين:
كيف نظم كلاً من القانونيين العراقي واللبناني لأحكام الجريمة المتعلقة بأن يمتنع الموظف عن أداء الواجب الوظيفي الموكول له؟
ما أنواع المسؤوليات المحددة والمقررة بسبب امتناع الموظف عن تأدية واجباته الوظيفية وتنفيذها بنزاهة؟

منهج البحث:

إن المنهج الذي سيكون متبعاً في هذا البحث هو المنهج المقارن أولاً ثم المنهج التحليلي، وإن هذا المنهج يستند بشكل رئيسي على تحليل وتوضيح ما جاء في نصوص وأحكام القانون المشار إليها في قانون العقوبات والقوانين ذات الشأن ومن ثم استخلاص النصوص والأحكام القانونية التي أشارت لهذه الجريمة، وبالإضافة إلى ذلك فإننا سنتبع المنهج المقارن الذي يتضمن دراسة هذه الجريمة في القانونين العراقي واللبناني على حد سواء.

صعوبات البحث:

إن معظم الصعوبات التي واجهت الباحث لدى كتابة هذا البحث تتمثل في تشعب تنظيمها ذلك بسبب علاقتها بالإدارة وبالقانون الإداري، وبالإضافة إلى ذلك يوجد نقص وقلة في عدد المراجع التي تناولت هذه الجريمة بالبحث والدراسة والتأصيل.

أسباب اختيار موضوع الدراسة:

تعود الأسباب التي دفعت الباحث لاختيار هذا البحث تتجسد بكونها ذات طابع موضوعي تتجسد في مشكلة أن يتمتع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية المكلف بتنفيذها بحيث تعتبر مشكلة معقدة، وكان لابد من إيجاد وسيلة لجبر الموظف للتنفيذ؛ إما عن أسباب الذاتية فالموضوع مهم وله إسقاطات عملية، ولأن هذه الدراسة تتوسع عن طريق قالب جديد ومتميز عن غيرها.

المبحث الأول: الإطار النظري لجريمة امتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي

إن الإطار النظري لجريمة يتجسد في أن يتمتع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي إنما تكون عن طريق بيان شروط هذه الجريمة هذه الشروط التي تكون نابعة بشكل رئيسي من تحديد ماهية هذه الجريمة والإطار النظري لها، وكذلك من الضرورة ببيان العناصر الخاصة بها، وتعد هذه الجريمة من أهم التوجهات التي أخذ بها المشرع العراقي في تجريم الأفعال التي يقوم بها الموظف، إذ أن الأصل في التجريم يهدف إلى ردع ومنع الأشخاص من القيام بأفعال وتصرفات يكون القصد منها الإضرار بالغير، وحيث أن المنع يؤدي إلى تقييد التصرفات وسلوك الإنسان والتي ينوي عن طريقها الإضرار بالناس، أما في جرائم الامتناع فينصب المنع على القيام بأفعال بقصد الإضرار بالغير أو حرمانهم من

الحصول على حق من حقوقهم، وذلك عن طريق تقسيم هذا البحث إلى المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: شروط الجريمة المتعلقة بالامتناع عن أداء الواجب الوظيفي.

المطلب الثاني: عناصر الجريمة المتعلقة بالامتناع عن أداء الواجب الوظيفي.

المطلب الأول: شروط الجريمة المتعلقة بالامتناع عن أداء الواجب الوظيفي

إن شروط الجريمة المتعلقة بالامتناع عن أداء وتنفيذ المهام والواجبات الوظيفية تتبع من القانون ذاته، والسبب في ذلك لأن طبيعة هذه الشروط هي قانونية بحتة وبالإضافة إلى ذلك تقسم الشروط المشار إليها في القانون للجريمة المتعلقة بالامتناع عن القيام وتأدية الواجب الوظيفي إلى الشروط التي يكون مشار إليها في القانون إلى شروط عامة وأخرى خاصة⁽¹⁾.

الفرع الأول: الشروط القانونية العامة لجريمة امتناع الموظف عن تنفيذ واجبه الوظيفي.

إن الشروط القانونية العامة للجريمة المتعلقة بامتناع الموظف عن تنفيذ وأداء واجباته الوظيفية تتمثل فيما يلي:

أولاً: سلوك الامتناع:

لا بد للقول بوجود جريمة أساسها الامتناع من وجود سلوك يعبر عنها، شأنها في ذلك شأن الجرائم الإيجابية التي لا تقزم إلا باتخاذ سلوك إيجابي يعبر عنها كسلوك إطلاق النار أو الضرب بعضاً أو ما شابه ذلك.

أما الجريمة المتعلقة بالامتناع فإنها تقتض سلوك يصدر عن الفاعل يؤدي إلى ارتكابها، وبالإضافة إلى ذلك يقوم هذا التصرف والفعل بالتصرفات السلبية التي يقوم بها الفاعل والتي تكون محلاً لاعتبار القانون وتجريمه.

ويقصد بسلوك الامتناع أن يصدر عن الجاني إحجاماً إرادياً عن فعل أوجب القانون عليه القيام به، فالجاني يحجم عن التصرف والقيام بحركة عضوية، وتكون هذه الحركة إرادية في الوقت الذي أوجب القانون عليه القيام بها⁽²⁾، وبالإضافة إلى ذلك يقصد به كذلك إحجام الشخص عن أداء التزام إيجابي معين، ويكون مفروضاً عليها بموجب نصوص القانون، والإتيان به في ظروف معينة ويعاقب على عدم الإقدام عليه بشرط أن يكون ذلك الامتناع إرادياً⁽³⁾.

ثانياً: أن يكون الواجب الملقى على عاتق الشخص أساسه القانون:

لا يمكن القول بأن الشخص قد امتنع عن أداء الواجب الملقى على عاتقه إلا إذا كان أساس هذا الواجب هو القانون، ذلك أنه من غير المتصور أن يكون هناك مساءلة لشخص من أجل امتناع لم يفرض واجبه القانون⁽⁴⁾.

ويعتبر الواجب القانوني هو الأساس للمساءلة القانونية عن الجريمة المتعلقة بالامتناع فالواجب القانوني المفروض سابقاً هو شرط إضافي وأساسي لتجريم الامتناع أو السلوك الذي يكون سلبياً فيجب أن يكون مفروضاً على الشخص قبل صدور الامتناع من قبله⁽⁵⁾.
ثالثاً: أن يكون الامتناع إرادياً:

إن الامتناع يعد الصورة السلبية للسلوك الإنساني إلى جانب السلوك الإيجابي، ولذلك فلا بد أن يرتبط هذا السلوك بالإرادة، وبالإضافة إلى ذلك لا بد أن تتجه إرادة الشخص إلى الامتناع عن تأدية التصرف الإيجابي والعمل الذي يكون مكلفاً به بموجب نصوص القانون، وبالتالي فإن انعدام الإرادة يترتب عليه انعدام المسؤولية⁽⁶⁾.

رابعاً: أن يكون الامتناع منصوص عليه قانوناً:

ليس كل امتناع مجرم وليس كل امتناع غير قانوني، فلا بد أن يكون بداية هناك التزام قانوني مفروض على شخص وأن يتمتع الشخص عن القيام بهذا الالتزام، ولذلك فالامتناع المجرد ليس محلاً للوم القانون، وعليه فالامتناع المعاقب عليه لا يقوم إلا في حالات محددة يلتزم فيها الجاني بالقيام بسلوك إيجابي محدد بشكل دقيق⁽⁷⁾.

الفرع الثاني: الشروط القانونية بشكل خاص لجريمة امتناع الموظف عن تنفيذ واجبه الوظيفي.

إن الشروط المشار إليها بالقانون تتجسد بشكل خاص لجريمة أن يتمتع الموظف عن تنفيذ واجبه الوظيفي بما يلي:

أولاً: أن يكون الامتناع صادراً عن موظف:

ويسمى هذا العنصر بالعنصر الذي يكون مفترضاً في الجريمة المشار إليها في بحثنا أو العنصر الخاص لهذه الجريمة، وبالإضافة إلى ذلك هي التي تقتض هذا العنصر والذي يتجسد في صفة فاعلها فلا يتحقق السلوك الإجرامي وفقاً للنموذج القانوني مالم يكن مرتكبها هو موظفاً عاماً أو مكلفاً بخدمة

عامة وهو ما دفع بعض الفقهاء بتسمية هذه الجريمة بجريمة الفاعل الخاص⁽⁸⁾.

ولذلك فلا بد بداية من معرفة مدى توافر هذه الصفة من عدمه، والسبب في ذلك لأنه يترتب عليها النتائج المنصوص عليها في القانون المختلفة منها تغير التكييف القانوني للفعل المجرم، وفي هذا الصدد فإن الجريمة توجد ويتم التصرف فيها وفقاً للإجراءات المرسومة لها بعد التأكد من صفة الموظف في فاعلها وبذلك تتجسد من الوجهة الموضوعية.

وبالإضافة إلى ذلك عندما يشترط القانون في النص القانوني المحدد للنموذج القانوني أن يقع الفعل المكون للجريمة من شخص ما فإنه يضع بالحسبان أهمية السلوك الإجرامي بذاته ويقدر مدى الخطورة المنبثقة من صفة مرتكب الجريمة، ولا بد من الإشارة فإنه يكون من المقرر الجزاء والعقوبة التي تكون رادعة له، وبالإضافة إلى ذلك الصفة الواجب توافرها هما هي الوظيفة العامة التي تمكن الموظف العام أو الشخص الذي يكون مكلفاً بتأدية الخدمات العامة، وذلك بصفته هذه من ممارسة الكثير من الوظائف التي تحتوي على حاجات وخدمات عديدة لأفراد المجتمع، وبالإضافة إلى ذلك فإنه بدون الصفة الوظيفية التي يمتلكها الشخص ما كان ليتاح له القيام بنشاطات وأفعال قد تستعمل بطريقة لا تكون مشروعة تسيء للثقة بالوظيفة العامة، وهي تشمل جميع الأعمال التي يباشرها الموظف أو من الممكن أن يستطيع مباشرته بحكم وظيفته وعمله.

فالدور الذي يقوم به الموظف له أهميته ومكانته لكونه يمثل الدولة ويتصرف باسمها ويعد مظهراً أساسياً من مظاهرها مما يستوجب معه أن يكون أميناً ووفياً لنزاهة الوظيفة العامة ومحافظة عن كرامتها ومنافحاً عنها لارتباطها بصورة مباشرة بحقوق المجتمع.

وعليه فالموظف العام لا بد وأن يحافظ على مكانة الوظيفة العامة بما يحقق تحقيق المهام التي وجدت لأجلها هذه الوظيفة على نحو يتم به تحقيق المصالح ومنع حدوث ما يمكن أن يضر ويخل بواجبات الوظيفة العامة⁽⁹⁾.

ويشترط الفقهاء من أجل ضرورة أن تتوفر في الشخص صفة الموظف تحقيق شرطين أساسيين وهما:

1- وجود الاحتكار القانوني لخدمة محددة، أو نشاط معين بشكل محدد وفعلي، وبهذا يكون من مباشر ذلك النشاط موظفاً عاماً، أو شخصاً يكون مكلف بتأدية الخدمة العامة مما يجعل التجاء أفراد

المجتمع إليه أمراً حتمياً للحصول على خدمة معينة أو نشاط ما.

2- توافر تنظيم معين للوظائف العامة والخدمات العامة محدد قانوناً، وبالإضافة إلى ذلك فإن التنظيم يستوجب ضرورة حصول الثقة بالأشخاص الذين يباشرون هذه الوظائف والقيام بواجبه في الحفاظ على نزاهة الوظيفة وكرامتها ويكون أميناً عليها بموجب الثقة التي تكون مودعة فيه كموظف عام وليس بموجب الثقة من الناحية الشخصية في ذلك الموظف.

والامتناع قد يكون صريحاً وقد يكون ضمنياً، والامتناع الصريح واضحاً لذاته برفض الموظف القيام بالواجبات التي تكون الموكلة إليه قانوناً، وأما الامتناع الضمني قد يأخذ صوراً عديدة من أبرز صورها المماطلة والتأجيل الذي يقوم به بعض الموظفين.

وقد يأخذ الامتناع صورة قيام الموظف بعمل مختلف عن العمل الموكل إليه فهذا برأينا يعتبر من قبيل الامتناع عن أداء الواجب الوظيفي، فالموظف لا بد وأن يعلم بالمهام الموكلة إليه بموجب صك التعيين، أو أنه قد يقوم بجزء من المهام الموكلة إليه دون البعض الآخر⁽¹⁰⁾.

ثانياً: أن يكون الامتناع غير مبرراً:

الحالة العامة أنه لا يمكن بأية حال من الأحوال اعتبار الامتناع الصادر عن موظف يقوم بأداء وظيفته امتناعاً مبرراً، ولكن في بعض الأحوال قد يكون الامتناع مبرراً وذلك عندما يرجع إلى أسباب حقيقية وجدية، كالامتناع الصادر عن موظف تجاه مواطن يقوم بطلب أوراق تستلزم حضور صاحب العلاقة أو وكيله القانوني بشكل شخصي أو عندما يكون مريداً لاستخراج وثيقة ليس له الحق في إصدارها.

وأما الامتناع غير المبرر فيقصد به ألا يستند الموظف في امتناعه عن أداء واجباته القانونية على سبب قانوني وأن يتعارض مع واجب قانوني ملقى على عاتق الموظف الذي يقوم بخدمة عامة. ثالثاً: أن يكون الامتناع خارج أداء الحدود القانونية والأنظمة الوظيفية:

لا بد أن يكون الموظف ممتنعاً عن القيام بمهام الوظيفة الموكلة له وذلك عن طريق الإخلال بالتزاماته التي تشكل التزامات وظيفية بموجب القوانين والأنظمة النافذة، فالموظف ملقى عليه التزاماً عاماً يتمثل بأن يمارس هذه الوظيفة بكل أمانة وتحيز وأن يقوم الموظف بأداء المهام الموكلة إليه بموجب القوانين والأنظمة، ولا بد أن يمارس الموظف الاختصاصات الممنوحة له بموجب صك التعيين

وألا يتجاوز هذه المهام سواء بالقيام بغير ما ذكر في صك التعيين أو بإهماله القيام ببعض الوظائف التي تدخل في صلب اختصاصاته الوظيفية⁽¹¹⁾.

رابعاً: لا بد أن يكون الامتناع إرادياً:

قلنا أن الامتناع هو الجانب الآخر للسلوك الإنساني إلى جانب السلوك الذي يكون إيجابياً وهو يتمثل بحركة عضوية إرادية تفيد الامتناع، وبالتالي فلا بد أن يكون الامتناع مقصوداً وبالتالي يخرج الامتناع الذي لا يكون مقصوداً من دائرة الجريمة محل بحثنا، وسنتولى دراسة هذا الشرط بصورة أوسع عند دراستنا للركن المعنوي للجريمة المشار إليها أعلاه⁽¹²⁾.

المطلب الثاني: أركان الجريمة المتعلقة بالامتناع عن أداء الواجب الوظيفي

إن الجريمة المشار إليها أعلاه هي إحجام الموظف عن التصرف بأي عمل يفترض صك تعيينه أن يؤديه ويتولاه، ولا بد في كل جريمة من توافر عناصر تعبر عنها وتوضح ما يريده المشرع من ضرورة أن تكون عناصرها متوفرة وتقوم الجريمة محل البحث على عناصر ثلاثة الأول مفترض وهو صفة الشخص القائم بالجريمة والعنصران الآخريان هما العنصران اللزمان لكل جريمة وهما العنصر المادي والمعنوي⁽¹³⁾.

الفرع الأول: العنصر المادي:

إن كل جريمة يجب أن يتوفر فيها ركناً مادياً يظهر للعالم الخارجي على شكل سلوك مادي يجرمه القانون، وبالإضافة إلى ذلك يتمثل العنصر المادي عادة بالتصرف أو الامتناع عن تأدية والقيام بالفعل، والذي يقرر القانون بموجبه العقوبة الملائمة لمرتكبه، وبالإضافة إلى ذلك فإن العنصر المادي على عناصر لا بد من توافرها وهي: التصرف أو السلوك الجرمي، وبالإضافة إلى ذلك النتيجة والعلاقة والرابطة من الناحية السببية بين التصرف، وبالإضافة إلى ذلك النتيجة التي تربط بينهما، ولا يتشابه العنصر المادي في جميع الجرائم، والسبب في ذلك لأن القاسم المشترك فيه بين جميع الجرائم إنما هو أن يكون له مظهراً خارجياً فالعنصر المادي هو كل ما له طبيعة مادية محسوسة، وبدونه لا يكون هناك اعتداء على الحقوق.

وبالإضافة إلى ذلك لقد عرف القانون العراقي العنصر المادي بأنه: "السلوك الإجرامي وذلك عن

طريق ارتكاب التصرف والفعل الذي يكون مجرمًا بموجب ما أشار إليه القانون أو الامتناع عن تصرف يكون أمراً بموجب القانون"، وبالإضافة إلى ذلك يتمثل الفعل في الجريمة محل البحث في الامتناع فكما قلنا أنه يستوي لقيام الفعل في العنصر المادي أن يكون عبارة عن فعل أو امتناع وبالتالي فإن التصرف الذي يطلق عليه الصفة الإجرامية في هذه الجريمة يكون متحققاً عن طريق امتناع الموظف العام أو الشخص الذي يكون مكلفاً بالقيام بمهامه، والتي أناط القانون به مهمة القيام بها، ولقد عرف الفعل كذلك أنه: "كل تصرف أو فعل يكون مجرمًا بموجب نصوص القانون، وسواء أكان هذا التصرف أو السلوك أو الفعل إيجابيًا أم سلبيًا، وعلى سبيل المثال: الترك والامتناع، وذلك إلا في الأحوال التي لا يرد نص على خلاف وعكس ذلك"⁽¹⁴⁾.

وبالإضافة إلى ذلك فإن كل امتناع إرادي عن حركة كان يجب على الجاني أن يقوم بها ولذلك فالامتناع في الجريمة محل الدراسة يقوم على عناصر ثلاثة هي الامتناع عن القيام بالتصرف العضوي والتي قد تكون التوقيع على استدعاء مكلف الجاني بالتوقيع عليه أو الامتناع عن الإجابة على تساؤل مكلف الموظف بالإجابة عليه ولا بد فوق ذلك أن يكون الامتناع راجعاً إلى إرادة الجاني وحده بمعنى أن يكون الامتناع مترافقاً مع الصفة الإرادية ومن ثم فإنه لا إمكانية للقول بتوافر الجريمة إذا كان الامتناع راجعاً إلى سبب لا يد للجاني فيه فقد يكون الشخص غير مكلفاً بالإجابة عن الطلب الذي يقوم المجني عليه بتقديمه، وبالتالي فإن عدم الإجابة على طلبه يدخل في نطاق إجازة القانون، وبالإضافة إلى ذلك قد يكون الموظف أو المكلف بخدمة عامة في حالة إجازة، وفي هذه الحالة فإنه لا يكون مقبولاً أو معقولاً أن يتم تكليفه بأن يقوم بأداء مهمة والقيام بالالتزامات التي تفرضها عليه وظيفته وهو في إجازته أيضاً.

وأما النتيجة فإنها تشكل عنصراً من مكونات العنصر المادي إلى جانب السلوك ويقصد بها التغيير الذي يحدث في العالم الذي يكون خارجياً، وذلك كأثر حتمي ولازم للتصرف، وعلى سبيل المثال فإن إزهاق الروح هو نتيجة طبيعية لفعل القتل، وبالإضافة إلى ذلك فإن أخذ مال الغير هو نتيجة طبيعية للسرقة، وبرأينا أن الجريمة المتعلقة بالامتناع التي نحن بصدد دراستها هي من نوع الجرائم التي لا تستلزم تحقيق نتيجة محددة، وبالإضافة إلى ذلك من الممكن أن تحدث بمجرد إتيان الفعل الجرمي دون النظر إلى ضرورة تحقق نتيجة معينة⁽¹⁵⁾، وهو ما يسمى بجرائم الخطر وهي تلك الجرائم

التي تقوم وإن لم يتحقق ضرر فعلي مادي مباشراً كان أم غير مباشر للجاني فامتناع الموظف العام أو من يقوم مقامه عن القيام بمهام وظيفته يكفي لتحقيق الجريمة ولقيام ركنها المادي دون ضرورة البحث عن سبب الامتناع أو عن غاية الامتناع ودون النظر إلى أن هذا الامتناع قد ألحق الضرر أم لم يلحقه بالمضرور، وبالإضافة إلى ذلك يتم تعريف الخطر بأنه: "يؤدي إلى حدوث ضرر، ولا يمكن جبره ولكن عن طريق تقديم تضحيات كبيرة"⁽¹⁶⁾، وبرأينا أن هذا التعريف قاصر فلا يمكن القول بأن الخطر هو الضرر الجسيم الذي لا يمكن جبره وإنما يمكننا القول بأن الخطر هو احتمالية وقوع الضرر مما يخاف معه من فوت منفعة أو درء مفسدة.

ولما رأينا أنه لا مجال لإمكانية وجود النتيجة الإجرامية للقول بتوافر العنصر المادي للجريمة محل البحث فإننا كذلك نؤيد أنه لا يمكن وجود ضرورة دراسة العلاقة والرابطة من الناحية السببية فيها، فإن العلاقة المشار إليها تجسد في جوهرها الرابطة القانونية بين الفعل والنتيجة والذي يترتب عليه القول بأن الفعل هو سبب النتيجة وأن النتيجة هي الأثر الطبيعي الذي ترتب على قيام الفاعل بفعله. ولا بد عند بحثنا للركن المادي من دراسة الشروع والسؤال المطروح في هذا الصدد في الجريمة المشار إليها أعلاه؟

إن الشروع يمكن تعريفه بأنه كل محاولة من أجل ارتكاب جريمة بدأت بأفعال ترمي، وتهدف إلى تنفيذها في الحالة التي لم يحول دون أن تحدث وتنتهي إلا ظروفًا تكون خارجة عن الإرادة العائدة لفاعلها، وبرأينا أنه لطالما اعتبرنا أن الجريمة المتعلقة بالامتناع عن القيام بالواجب الوظيفي هي جريمة من جرائم الخطيرة والتي لا تستلزم تحقق نتيجة معينة فإنه من غير المعقول القول بأنه من المتصور الشروع فيها فهي إما أن تكون تامة بشكل كامل وإما ألا تقع على الإطلاق.

الفرع الثاني: العنصر المعنوي:

إن العنصر المعنوي هو العنصر الذي تتطلبه الجرائم جميعها بصورة عامة، وإن وجود هذا العنصر يعتبر ضرورياً للقول بتوافر الجريمة فالجريمة لا يمكن أن تكون مادية بحتة بل لا بد أن يرافق السلوك المادي النشاط الذهني والنفسي الذي يتجه لماديات الجريمة، وهذا العنصر قائماً على عنصري العلم والإرادة.

ولقد عرف القانون العراقي النية الجرمية بأنها: "عندما يقوم الفاعل بتوجيه إرادته حتى يرتكب

الفعل الذي يكون مكون لها، ويهدف أن يحدث الجريمة الواقعة أو جريمة أخرى⁽¹⁷⁾، وبرأينا أن الجريمة المشار إليها أعلاه يمكن اعتبارها في عداد الجرائم التي تستلزم وجود ركن معنوي فلا بد أن يعلم الجاني أنه يقوم بالامتناع عن القيام بالواجبات والمهام المفروضة بموجب الوظيفة التي تكون المنوطة به بموجب القوانين النافذة وأن تتجه إرادته إلى هذا الامتناع، وعليه فإنه لا تعد الجريمة متحققة في حق من لم يتوافر لديه العنصر المعنوي على النحو المتقدم فلا إمكانية للقول بتوافر الجريمة بحق من يمتنع عن أداء واجباته معتقداً أن هذه الواجبات غير داخلية في اختصاصاته الوظيفية، وكان هذا الاعتقاد قائماً على أسباب منطقية

ولا يتوافر كذلك الجرم بحق الموظف الذي لا يمكنه في هذه الحالة القيام بالمهام الوظيفية المترتبة عليه بسبب مانع صحي أو غير ذلك وهو موجود في وظيفته ينتظر صدور قراراً إدارياً بإعفائه صحياً من القيام بالمهام الوظيفية.

المبحث الثاني: احكام جريمة امتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي في القانون

العراقي واللبناني

لا بد لنا بعد أن تناولنا الجريمة المتعلقة بالامتناع عن أداء الواجب الوظيفي بصورة عامة من أن نتناولها كما وردت في التشريعات العقابية وذلك في كل من القانون العراقي واللبناني على حد سواء.

المطلب الأول: احكام جريمة امتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي في القانون

العراقي

إن المشرع العراقي قام بتأمين الحماية اللازمة للوظيفة العامة بشكل عام والموظف العام بصورة خاصة حيث أورد فصلاً كاملاً في قانون العقوبات، وذلك تحت مسمى " وقوع حالة التعدي على الموظفين والأشخاص الآخرين الذين يكونون مكلفين بتأدية والقيام بالخدمات العامة للمواطنين". وعدد المشرع العراقي صوراً لامتناع الموظف عن القيادة بتأدية واجباته الوظيفية وقرر لهذه الصور عقوبات رادعة⁽¹⁸⁾.

الفرع الأول: صور جريمة امتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي:

نص القانون العراقي على الجريمة المتعلقة بمنع الموظف أو من يقوم مقامه من القيام بالالتزامات

الوظيفية⁽¹⁹⁾، وفي هذا الصدد فإن مفهوم الواجب الوظيفي الأعباء التي يكلف بها الموظف قانوناً، وبالإضافة إلى ذلك يجب عليه القيام بها لحسن سير العمل الوظيفي، وهذه الجريمة بصورة عامة لا تقع من الموظف العام وإنما تقع من العامة بقصد منع الموظف من القيام بعمله، ولقد نص القانون على عدداً من الظروف المشددة كحالة ارتكاب الجريمة ومن خلال سبق الإصرار أو إذا اشترك في ارتكابها أكثر من خمسة أشخاص أو إذا كان أحد مرتكبي الجرم يحمل سلاحاً.

وأما الفصل الأول من الباب السادس فقد جاء بعنوان " الجرائم التي تكون مخلة بواجبات الوظيفة" فقد نص على جريمة الطلب أو القبول للعطية أو للمنفعة، وذلك لقاء الامتناع عن القيام بواجب من واجبات وظيفته أو الإخلال بهذه الواجبات⁽²⁰⁾، وتجدر الإشارة أن الامتناع عند القانون العراقي مخالف للإهمال الذي يحصل أثناء قيام الموظف بأعمال وظيفته ذلك أن الإهمال إنما يعني أن يقوم الفاعل باتخاذ سلوك من شأنه أن ينطوي على ارتكاب أمر يحظره القانون وهو غالباً ما يكون ناتجاً عن خمول الإرادة ليس إلا، في حين أن الامتناع إنما ينطوي على سلوك متعمد يقوم به الموظف العام ويكون منظوياً على سلوك من شأنه أن يمنع المواطن من الحصول على حقه في الخدمة التي تقررها له الدولة بمقتضى الأعراف والقوانين.

ويختلف كذلك الامتناع الذي نحن بصدد دراسته عن التقاعس عن أداء العمل والذي يشابه إلى درجة كبيرة الإهمال الذي تحدثنا عنه آنفاً ذلك أن التقاعس يعني أن الموظف يعلم بالواجب الوظيفي الملقي على عاتقه وإنما يذهب باتجاه عدم القيام بهذه الأعمال إهمالاً أو كسلاً أو ما شابه ذلك.

وبالإضافة إلى ذلك فقد أصدر المشرع العراقي قانون المتعلق بانضباط موظفي الدولة برقم 14 والصادر في عام 1991 المعدل والذي جاء في ستة وعشرين مادة قانونية والذي جاء فيه تعريفاً للموظف العام بأنه الشخص الذي يعهد له وظيفة ضمن الملاك العائد للوزارة أو الجهة التي لا تكون مرتبطة بشكل مباشر مع وزارة⁽²¹⁾، وعن طريق العودة والرجوع إلى القانون المشار إليه فإننا نلاحظ بأنه لم ينطوي صراحة على جريمة أن يمتنع الموظف عن القيام بواجبات وظيفته، ولكن ما جاء به القانون هو عبارة عن عدد من الواجبات الملقة على الموظف والتي من بينها القيام وتأدية المهام والواجبات الوظيفية بموجب ما تقرره القوانين والأنظمة النافذة، وأيضاً بموجب ما تقرره التعليمات.

الفرع الثاني: عقوبة جريمة امتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي:

إن الموظف الذي يقوم بأداء الوظيفة العامة يتمتع بمجموعة من الامتيازات والتي تقابلها واجبات⁽²²⁾، وبالإضافة إلى ذلك فإن الجريمة التي تكون مترتبة على مخالفة الالتزامات والواجبات، والتي نحن بصدد دراستها فقد قرر المشرع لها عقوبة الحبس لمدة لا تزيد عن ثلاث سنوات، وأما جريمة طلب أو قبول عطية أو منفعة لقاء الامتناع عن القيام بواجب من واجبات وظيفته أو الإخلال بهذه الواجبات فقد قرر المشرع لها عقوبة السجن لمدة لا تزيد عن عشر سنوات والحبس والغرامة بشرط ألا تقل الغرامة عما طلب أو وعد به، وتكون هذه العقوبة السجن لمدة لا تزيد عن سبع سنوات أو بالحبس في الحالات المحددة في القانون.

ولا بد من الإشارة أن العقوبات المشار إليها ليس من شأنها أن تحجب أو تلغي العقوبات التأديبية، والسبب في ذلك لأن المحاكمة الجنائية لا تلغي المحاكمة التأديبية والعكس بالعكس، ولكن بعض الأفعال قد لا تؤدي إلى المحاكمة الجنائية ذلك أن بعض الأفعال يكون جزؤها المؤاخذه التأديبية أو المسلكية للموظف فقط، فالمسؤولية التأديبية تكون مرتبطة ومتعلقة بسلوك الموظف وبالإضافة إلى ذلك تكون مرتبطة ومتعلقة بعدم مراعاته للواجبات الوظيفية⁽²³⁾.

المطلب الثاني: احكام جريمة امتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي في القانون

اللبناني

إن المشرع اللبناني قد أفرد للجريمة المشار إليها أعلاه الباب الثالث من الكتاب الثاني من قانون العقوبات اللبناني الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم 340 لعام 1943 تحت عنوان " في الجرائم التي تكون مخلة بواجبات الوظيفة "ولقد تناول هذا الباب عدداً من الجرائم، وعلى سبيل المثال: جريمة الرشوة وبالإضافة إلى ذلك صرف النفوذ والاختلاس واستثمار الوظيفة وغيرها من الجرائم التي تكون ماسة أو التي تخل بالتزامات وواجبات الوظيفة.

وبالإضافة إلى ذلك فقد تناول القانون المذكور جريمة أن يتمتع الموظف عن أداء وظيفته في عدة حالات وأورد لها صوراً عدة وجعل لكل صورة من هذه الصور عقوبة خاصة بها تختلف عن غيرها من العقوبات وهذه الصور والعقوبات هي:

الفرع الأول: صور جريمة امتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي:

إن قانون العقوبات اللبناني قد أشار على عدد من الصور التي تدخل في نطاق امتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية وهذه الصور هي:

أولاً: إهمال الواجب الوظيفي أو تأخير:

إن الحالة المذكورة يكون المقصود بها كل شخص قبل له أو لغيره من الأشخاص هدية أو الوعد أو أي منفعة أخرى، وذلك من أجل أن يقوم بعمل وتصرف يكون منافي لأعمال وظيفته أو يدعي أنه داخل في وظيفته أو من أجل أن يهمل أو يؤخر الأعمال التي يكون واجباً عليه عملها وفي هذه الحالة فإن هذا الشخص يعاقب بنفس العقوبة المفروضة على المحامي في حال اقتراف هذه التصرفات⁽²⁴⁾. وبالإضافة إلى ذلك فإن الإخلال بواجبات الوظيفة في هذه الصورة يأخذ شكل الإهمال أو تأخير ما كان يجب على الموظف القيام به، وبالإضافة إلى ذلك فإن المشرع لم يقوم بتحديد صورة واضحة للإهمال أو التأخير فكل سلوك من شأنه أن يؤدي لذلك تقوم به الجريمة وحسناً فعل المشرع اللبناني بأنه لم يعدد صوراً للسلوك على سبيل الحصر.

ثانياً: الامتناع عن العمل بقصد إلحاق الضرر بالآخرين:

إن المقصود بالحالة المذكورة أعلاه بأن كل شخص في القطاع الخاص سواء كان مستخدم أو خبير أو مستشار، وأيضاً كل شخص كان مرتبطاً مع صاحب العمل بعقد استخدام، وذلك مقابل أجر قبل لنفسه أو قبل لغير الهدية أو الوعد أو أي منفعة أخرى وذلك من أجل كشف أسرار أو من أجل التصرف بعمل أو يمتنع عن تصرف ويكون القصد من ذلك أن يلحق الضرر من الناحية المادية، ومن الناحية المعنوية بشخص أو بصالح العمل، وفي هذه الحالة فإنه يتم معاقبته⁽²⁵⁾.

ولا بد من الإشارة أن هذه الصورة تقتصر على موظفي القطاع الخاص أو المرتبطين بعقود ولقد اشترط المشرع لقيام هذه الصورة أن يقصد الجاني إلحاق الضرر بالآخرين دون تحديد ماهية للإضرار ودون اشتراط أن يكون الإضرار مادياً أو معنوياً فكل ضرر للغير تقوم به هذه الجريمة.

ثالثاً: عرض المنفعة لقاء عدم القيام بواجبات الوظيفة:

إن المقصود بالحالة المذكورة أعلاه كل شخص قام بتقديم عرض على شخص آخر سواء كان

هدية أو أي منفعة أخرى أو قام بوعده بها وذلك على سبيل آخر لا يكون واجباً ومن أجل أن يعمل أو لا يعمل تصرف من تصرفات وظيفته أو من أجل أن يقوم بتأخير تنفيذ هذا التصرف، وفي هذه الحالة فإنه يتم معاقبته في حال لم يلاق العرض قبول من الطرف الآخر⁽²⁶⁾.

وبالإضافة إلى ذلك فقد تناول المشرع اللبناني في هذا الصدد حالة الشخص الغير الموظف الذي يقوم بعرض المنفعة على الموظف لقاء ألا يقوم الأخير بالقيام بواجبات وظيفته، وهذه الحالة تعتبر من الحالات الفريدة في القوانين الجزائية ونلاحظ أن موقف المشرع كان محموداً ولك عندما تنبه إلى هذه الحالة وقام بتجريمها.

رابعاً: الإهمال في القيام بالوظيفة:

إن المقصود بالحالة المذكورة أعلاه في حال ارتكاب الموظف في الإدارات أو المؤسسات العامة أو في البلديات، وذلك في حال عدم وجود سبب مشروع وقام عن طريق الإهمال بالتصرف بوظيفته، أو في حال لما يقوم بتنفيذ الأوامر المنصوص عليها في القانون، والتي تكون صادرة له عن طريق رئيسه وفي هذه الحالة يتم معاقبته⁽²⁷⁾.

خامساً: الامتناع عن تلبية طلب قانوني صادر من السلطة الإدارية أو القضائية:

إن المقصود بالحالة المذكورة أعلاه أنه يتم معاقبة كل ضابط أو فرد من أفراد القوة العامة، وكل قائد موقع أو فصيلة وقام بالامتناع عن تلبية الطلب القانوني الذي يكون صادراً من قبل السلطات القضائية، أو الطلب القانوني الذي يكون صادراً من قبل السلطات الإدارية.

وهذه الحالة تناولت الامتناع الصادر من عناصر الشرطة وضباطها في حال امتنع هؤلاء عن تنفيذ الأوامر التي تكون صادرة عن طريق القضاء أو السلطات الإدارية ذات الشأن والمختصة بتحقيق الصالح العام.

الفرع الثاني: عقوبة جريمة امتناع الموظف عن أداء واجبه الوظيفي:

إن عقوبة عدم القيام بالواجبات الوظيفية تختلف، وذلك بحسب الصورة الحاصلة فعقوبة إهمال الواجب الوظيفي أو تأخير الأشغال الشاقة المؤقتة وبغرامة لا تتقصر عن ثلاثة أضعاف قيمة ما أخذ أو قبل به، وبالإضافة إلى ذلك تعتبر هذه الصورة من الصور الخطيرة إذ اعتبرها المشرع اللبناني جنائية

ولكن المشرع قد أعفى الجاني من العقوبة إلا إذا اعترف به قبل إحالة القضية إلى المحكمة⁽²⁸⁾. أما صورة الامتناع عن العمل بقصد إلحاق الضرر بالآخرين فقد اعتبرها المشرع جنحوية الوصف وقرر لها عقوبة الحبس، والتي تكون مقررة من شهرين إلى سنتين وبالإضافة إلى ذلك الغرامة من مئة ألف إلى مئتي ألف ليرة.

وأما فيما يتعلق بعقوبة عرض المنفعة لقاء عدم القيام بواجبات الوظيفة فقد حددها المشرع بالحبس ثلاثة أشهر على الأقل وغرامة لا تنقص عن ضعفي الشيء المعروض أو الموعود به.

وبالإضافة إلى ذلك فإن الإهمال في القيام بالوظيفة فإن العقوبة تكون في هذه الحالة الحبس حتى سنتين، وبالغرامة من مئة ألف حتى مليون ليرة لبنانية، أو بإحدى العقوبتين المشار إليها، وبالإضافة إلى ذلك فقد أشار القانون على عذر يكون مشدد في الحالة المتعلقة بأن ينتج عن التصرف ضرراً بمصالح الإدارات أو المؤسسات أو البلديات التي تكون معنية، وفي هذه الحالة فإن العقوبة يتم تشديدها بموجب ما ورد في المادة /257/، وفي هذا الصدد يمكن أن يتم الحكم عليه بالغرامة التي يمكن أن تعادل قيمة الضرر⁽²⁹⁾.

وبالإضافة إلى ذلك فإن عقوبة الامتناع عن تلبية طلب قانوني صادر من السلطة الإدارية أو القضائية من شهر إلى سنة وبرأينا أن عقوبة هذه الصورة تعتبر قليلة إذا ما تمت مقارنتها بالنتائج الخطيرة التي قد تنتج عن هذه الأفعال، والمتمثلة بعدم إطاعة أوامر الرؤساء مما يضيع هيبة الوظيفة العامة وقديسيته.

الخاتمة:

إن القوانين التي عالجت موضوع الوظيفة العامة سعت لخلق التوازن فيما بين الحقوق والالتزامات لكل من الإدارة والموظف وذلك خلال علاقتهما في الوظيفة، و يظهر ذلك بشكل واضح في المنازعات التأديبية، حيث أن الإدارة تمتلك السلطة لكي تقوم بمحاسبة الموظف، الذي يُخالف الأحكام الوظيفية العامة، ومنه تنعكس المسؤولية الجزائية للموظف العام على مركزه القانوني بإعتباره موظف عام، أي أن ارتكاب الموظف العام لأي جريمة سوف يثير مسؤوليته القانونية، وقد تكون هذه المسؤولية انضباطية أو مسؤولية جزائية، وذلك بحسب نوع الجريمة التي قام بإرتكابها.

وفي نهاية هذه الدراسة توصلنا إلى عدد من النتائج والتوصيات والتي نجل أهمها في الآتي:

الاستنتاجات:

- 1- تعتبر الجريمة المتعلقة بالامتناع عن أداء الواجب الوظيفي من الجرائم ذات الطابع الخطير، والتي تكون واقعة ومفروضة على الوظيفة العامة، والسبب في ذلك من امتهان الموظف لقدسية الوظيفة العامة والإهدار من كرامتها وقيمتها.
- 2- تقوم الجريمة المتعلقة بالامتناع عن أداء الواجب الوظيفي على ركنين الأول مادي قوامه سلوك مادي يتمثل بالامتناع ومعنوي قائم على القصد.
- 3- عدد كلاً من المشرعين العراقي واللبناني صوراً لجريمة أن يمتنع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية وإن كانت هذه الصور في التشريع العراقي قاصرة عن الإحاطة بهذه الجرائم.

أما أهم المقترحات:

1. إن هذه الدراسة توصي كل من المشرعين اللبناني والعراقي بضرورة النص على هذه الجريمة بصورة مستقلة وليست ملحقة بجرائم أخرى حيث أن النص صراحة على هذه الجريمة قد تم بصورة أساسية عند الحديث عن جريمة الرشوة.
2. أن يتضمن القانون العراقي توسيعاً للجرائم التي تمس الوظيفة العامة بصورة تشمل كافة الأفعال الجرمية التي تستهدف الوظيفة العامة.
3. لا بد للمشرع العراقي من أن ينص صراحة على هذه الصورة وأن يوضحها بشكل فعال ذلك أن النص عليها كان مبهماً وغير واضحاً.
4. لا بد للمشرع العراقي أسوة بالمشرع اللبناني من أن ينص على ظروف مشددة لهذه الجرائم لكونها ترتكب بوسائل مختلفة.
5. إن هذه الدراسة توصي العمل على وضع قانون تأديبي في لبنان يكون مستقل، والذي يمكن تطبيقه على جميع فئات الموظفين، مثلما يوجد في العراق قانون انضباط موظفي الدولة وذلك بهدف تحقيق العدالة والمساواة والانسجام، وبحيث يشتمل هذا القانون على الأحكام الموضوعية التي تعالج السلطات التأديبية بتأديب الموظف العام، وذلك من حيث تشكيل هذه السلطات

واختصاصاتها، بالإضافة إلى الإجراءات التي من الممكن أن تتخذها من حيث سلطات الاتهام والتحقيق والمحاكمة.

6. إعادة صياغة التشريعات المتعلقة بالعقوبات التأديبية، خاصة في لبنان نتمنى ان تكون اكثر تخصص للموظف وذلك لتكون عقوبات تأديبية تهدف إلى الإصلاح والتقويم، كبداية الإصلاح الاجتماعي التي وردت في قانون العقوبات، باعتبار أن الموظف هو جزء من هذا المجتمع.

الهوامش:

- (1) علي حمزة عسل الخفاجي وعلي خضر عبد الزهرة حسون: أركان جريمة استغلال الوظيفة، مجلة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 26، العدد 8، 2018، ص 5.
- (2) فتوح عبد الله الشاذلي: أولويات القانون الجنائي النظرية العامة للجريمة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2003، ص 372.
- (3) بكري يوسف بكري محمد: النظرية العامة للجريمة، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2013، ص 1.
- (4) ومن الفقهاء القائلين بضرورة توافر الالتزام القانوني لإمكانية مساءلة الشخص عن امتناعه بلانيولو ديليانيسو سافاتييه، ينظر 5.
- (5) بهلول مليكة وسارة بوطية: الإطار الجزائي لامتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد السابع، العدد الثاني، السنة 2020، ص 634.
- (6) عمار الفقي: المسؤولية الجنائية عن القتل بالامتناع، دار النهضة العربية، القاهرة، 2014، ص 33 وما يليها.
- (7) بكري يوسف بكري محمد: مرجع سابق، ص 389.
- (8) علي حمزة عسل الخفاجي وعلي خضر عبد الزهرة حسون: أركان جريمة استغلال الوظيفة، مرجع سابق، ص 491.
- (9) وسام كاظم زغير: إفشاء الأسرار الوظيفية وأثره في المسؤولية الجزائية، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية، كلية القانون، 2013، ص 75.
- (10) عصام عبد الظاهر: امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام الصادرة بالتعويض وطرق مواجهته، شركة ناس للطباعة، القاهرة، 2018، ص 52.
- (11) عزيز طويجن فالح محمد: تعارض المصالح في الوظائف العامة، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، المجلد الثاني، العدد الخامس، 2019، ص 218.
- (12) إبراهيم حميد كامل: جريمة الإهمال الجسيم في أداء الوظيفة العامة، هيئة النزاهة العراقية، 2008، ص 18.
- (13) حسون عبيد هجيج: الجرائم مبكرة الإتمام المخلة بالوظيفة العامة، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 11، العدد 36، 2018، ص 40.

- (14) الفقرة الرابعة من المادة التاسعة عشرة من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لعام 1969 المعدل.
- (15) علي حمزة عسل الخفاجي وعلي خضر عبد الزهرة حسون: أركان جريمة استغلال الوظيفة، مرجع سابق، ص 8.
- (16) عمار العيساوي: المسؤولية الجنائية عن جرائم تبييض الأموال، رسالة ماجستير، جامعة بابل، بدون تاريخ نشر، ص 98.
- (17) المادة 33 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لعام 1969 المعدل.
- (18) جبار كامل حسين: جرائم الوظيفة وأثرها على إنهاء الرابطة الوظيفية، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 17، العدد 59، 2024، ص 68.
- (19) المادة 131 من قانون العقوبات العراقي رقم 111 لعام 1969.
- (20) المادة 307 من قانون العقوبات العراقي.
- (21) الفقرة ثالثاً من المادة الأولى من قانون انضباط موظفي الدولة العراقي.
- (22) صلاح سيد عبد العال: أثر الأحكام الجنائية على الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، المجلد 61، العدد الأول، كانون الثاني، 2019، ص 3.
- (23) د. وداد عبد الرحمن القيسي: جريمة الإهمال، الطبعة الأولى، موسوعة القوانين العربية، 2005، ص 185.
- (24) المادة 352 من قانون العقوبات اللبناني.
- (25) المادة 354 من قانون العقوبات اللبناني.
- (26) المادة 355 من قانون العقوبات اللبناني.
- (27) المادة 373 من قانون العقوبات اللبناني.
- (28) علي حمزة عسل الخفاجي وعلي خضر عبد الزهرة حسون: أركان جريمة استغلال الوظيفة، مرجع سابق، ص 18.
- (29) المادة 373 من قانون العقوبات اللبناني.

المراجع

- 1- إبراهيم حميد كامل: جريمة الإهمال الجسيم في أداء الوظيفة العامة، هيئة النزاهة العراقية، 2008.
- 2- بكري يوسف بكري محمد: النظرية العامة للجريمة، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2013.
- 3- بهلول مليكة وسارة بوطية: الإطار الجزائي لامتناع الموظف عن أداء واجباته الوظيفية، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد السابع، العدد الثاني، 2020.
- 4- جبار كامل حسين: جرائم الوظيفة وأثرها على إنهاء الرابطة الوظيفية، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 17، العدد 59، 2024.
- 5- حسون عبيد هجيج: الجرائم مبكرة الاتمام المخلة بالوظيفة العامة، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 11، العدد 36، 2018.

- 6- صلاح سيد عبد العال: أثر الأحكام الجنائية على الوظيفة العامة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، المجلد 61، العدد الأول، كانون الثاني، 2019.
- 7- عزيز طويجن فالح محمد: تعارض المصالح في الوظائف العامة، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، المجلد الثاني، العدد الخامس، 2019.
- 8- عصام عبد الظاهر: امتناع الإدارة عن تنفيذ الأحكام الصادرة بالتعويض وطرق مواجهته، شركة ناس للطباعة، القاهرة، 2018.
- 9- علي حمزة عسل الخفاجي وعلي خضر عبد الزهرة حسون: أركان جريمة استغلال الوظيفة، مجلة بابل للعلوم الإنسانية، المجلد 26، العدد 8، 2018.
- 10- عمار العيساوي: المسؤولية الجنائية عن جرائم تبييض الأموال، رسالة ماجستير، جامعة بابل، بدون تاريخ نشر.
- 11- عمار الفقي: المسؤولية الجنائية عن القتل بالامتناع، دار النهضة العربية، القاهرة، 2014.
- 12- فتوح عبد الله الشاذلي: أولويات القانون الجنائي النظرية العامة للجريمة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2003.
- 13- وداد عبد الرحمن القيسي: جريمة الإهمال، الطبعة الأولى، موسوعة القوانين العربية، 2005.
- 14- وسام كاظم زغير: إفشاء الأسرار الوظيفية وأثره في المسؤولية الجزائية، رسالة ماجستير، الجامعة المستنصرية، كلية القانون، 2013.

القوانين:

1. قانون العقوبات العراقي.
2. قانون انضباط موظفي الدولة العراقي.
3. قانون العقوبات اللبناني.